



C.G.T – Confederación General del Trabajo

SECCIÓN SINDICAL EN NÁCAR
Hoja sindical N° 3 -- Mayo de 2008



1.- EL 1º DE MAYO - DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO JORNADA DE LUCHA POR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



El primero de mayo es un día de especial relevancia para el movimiento obrero. Es tiempo para recordar las luchas históricas por los derechos laborales y sociales y albergar una esperanza para un futuro mejor.

La historia del 1º de mayo comenzó en 1884 cuando la **Federation of Organised Trades and Labor Unions of the United States and Canada** (a partir de 1886 **American Federation of Labor**), confederación anarcosindicalista de Norteamérica, en su IV congreso tomó la decisión de que a partir del 1º de mayo de 1886 se obligaría a la patronal de los EE.UU. a respetar la jornada de 8 horas, de no hacerlo, se convocaría una huelga general en todo el país. La petición podía resumirse en el lema: "8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 de tiempo libre".

En Chicago las jornadas laborales solían durar de más de 12 horas y podían llegar a las 18 horas en muchos casos. Como recogía la prensa sindical de la época: "Los obreros jamás veían a sus hijos y mujeres a la luz del día". En la ciudad, los capitalistas dueños de las fábricas ejercían la explotación y la represión más brutal, apoyados por la ley del estado y los pistoleros a sueldo de la agencia de los Hermanos Pinkerton.

Aunque en 1886 se estableció la ley de las 8 horas de jornada laboral para los empleados del gobierno, la patronal no estaba dispuesta a cumplirla para sus trabajadores, la huelga comenzó, y sólo en Chicago más de 40.000 trabajadores fueron a la huelga; se estima que cerca de 400.000 participaron en todos los EE.UU. El dos de mayo la policía disolvía violentamente las manifestaciones de trabajadores y el 3 de mayo disparaba sobre una manifestación en la McCormick Harvester Machine Company matando a un trabajador e hiriendo gravemente a seis más, muchos más trabajadores recibieron heridas de diversa consideración.

Al día siguiente los sindicatos convocaron un mitin masivo mientras unos 180 policías llegaban y ordenaban disolver la reunión, repentinamente una bomba se lanzó en las filas de la policía, un policía murió y seis más murieron por heridas de bala de sus propios compañeros. Se desconoce cuantos civiles fallecieron o fueron heridos. A partir de aquí se desató el terror y se decretó el estado de sitio; la policía y los pistoleros entraba en las casas, invadiendo los hogares por la fuerza y sometiendo a muchas familias a situaciones humillantes.

La prensa como el New York Times o el Chicago Herald Tribune, en manos de la patronal, atizaba la represión contra los huelguistas con citas como la siguiente: "¡A la horca los brutos asesinos, rufianes rojos comunistas, monstruos sanguinarios, fabricantes de bombas, gentuza que no son otra cosa que el rezago de Europa que buscó nuestras costas para abusar de nuestra hospitalidad y desafiar a la autoridad de nuestra nación, y que en todos estos años no han hecho otra cosa que proclamar doctrinas sediciosas y peligrosas!"

Se detuvo a más de 300 personas, pero sólo fueron llevados a juicio 8 anarquistas, trabajadores, que el estado de Illinois consideraba líderes del movimiento obrero y de la huelga. Acusados con pruebas falsas y bastante burdas, con un jurado formado por empresarios y familiares de un policía muerto el 3 de mayo, el juicio fue una completa farsa, ilegítima y vergonzosa. Siete de los ocho sindicalistas fueron condenados a morir en la horca y uno de ellos, Oscar Neebe (vendedor) a 15 años de prisión. Las presiones internacionales contra un juicio evidentemente amañado sólo consiguieron conmutar la pena de muerte de dos de ellos, Samuel Fielden (obrero textil y pastor metodista) y Michael Swabb (tipógrafo) por cadena perpetua. Uno de ellos, Louis Lingg (carpintero), se suicidó antes de la ejecución, los cuatro restantes, Albert Parsons (periodista), August Spies (periodista), George Engel (tipógrafo) y Adolph Fischer (periodista) fueron ahorcados el 11 de



noviembre de 1887. Entre 150.000 y 500.000 personas acompañaron los féretros. Desde entonces estos hombres son conocidos como los “mártires” de Chicago.

En 1893 el nuevo gobernador de Chicago tuvo que admitir que el juicio había sido una farsa y una investigación del estado demostró la inocencia de los acusados, aún hoy en día se desconoce quién arrojó la bomba pero si se sabe que no fueron los condenados. En 1889 la delegación americana asistente al congreso socialista internacional propuso el 1º de mayo como día del trabajo y día de la solidaridad internacional. No sólo desde entonces los anarquistas y socialistas celebran este día, también todos aquellos que luchan por los derechos de los trabajadores y también la Iglesia Católica al declarar Pío XII el 1º de mayo como la festividad de San José Obrero, patrón de los trabajadores.

El intento de desbaratar los movimientos obreros ahorcando a cinco trabajadores no sólo no consiguió su objetivo, sino que incluso incrementó la acción de la lucha obrera y de los derechos civiles, hasta entonces los obreros americanos apenas estaban sindicados y la mayor parte de los militantes eran emigrantes europeos, desde entonces la afiliación y la reivindicación creció espectacularmente.

2.- Represalias a un compañero por negarse a hacer guardias.

Recientemente nuestro compañero César Rodríguez, secretario de organización de nuestra sección sindical, ha sido “castigado” por negarse a realizar guardias. Inicialmente fue expulsado del proyecto en el que estaba trabajando, AM del Datawarehouse de Vodafone, para situarlo en un PC sin trabajo, cosa raramente vista en Nácar, ya que a la mayor parte de nosotros, cuando nos han cambiado de equipo, hemos terminado por trabajar unas semanas a caballo entre el equipo nuevo y el antiguo; no se nos suele mandar a un “hotdesk”, máxime en un equipo en el que hace falta personal.



Parece que en este caso, César no merecía estar un par de días más en su puesto de trabajo y parece ser que lo que se quiso es que sirviese de escarmiento ejemplarizante para todos aquellos que se andan con tonterías de derechos del trabajador, sindicatos y otras zarandajas fastidiosas por el estilo. Pocos días después se le comunicó que tras el puente de mayo sería trasladado al proyecto de sincronización de RETA/AIDA que trabaja en las oficinas de Vodafone.

César ya realizó la guardia de semana santa, y sinceramente, cuesta entender por qué una persona que cumple su horario laboral está forzada a permanecer en una situación de “arresto domiciliario”, atado a un teléfono y un portátil, durante un periodo festivo que le corresponde a toda España.

Como ya os habíamos comentado en el comunicado anterior, para la legislación española, contemplada en el Estatuto de los trabajadores (Art. 35) y nuestro convenio (Art. 29), el trabajo realizado en horas extraordinarias es totalmente VOLUNTARIO.

Se considera trabajo realizado en horas extraordinarias aquel que se realiza fuera de las 40 horas semanales en promedio anual (Art. 34.1 Estatuto de los trabajadores); o sea, lo mismo que vale para las guardias vale para los 3P y para cualquier tipo de soporte realizado fuera del horario laboral.

No vemos problema en que alguien quiera hacer las guardias voluntariamente, y la empresa tiene derecho a formar un equipo con todas las personas que quieran hacer guardias, pero, ¿alguien te ha preguntado si querías hacer guardias? Puede haber equipos con guardias, estamos de acuerdo, pero todos sus integrantes deben decidir ingresar y permanecer en él voluntariamente, sin que exista ninguna represalia por no hacer guardias o querer dejar de hacerlas. Esto es lo que habitualmente se entiende por “voluntario”.

Respecto a lo que os contábamos anteriormente en el apartado sobre el 1º de mayo: parece ser que en Nácar/CGI aún estamos 130 años atrasados en lo tocante a los derechos de la jornada laboral. Desde aquí queremos agradecer sinceramente a todos los compañeros y compañeras de César todas las muestras de solidaridad y apoyo que ha recibido de todos/as vosotros/as.

3.- Respuestas a cuestiones sobre la sección sindical CGT de Nácar.

Muchas/os compañeros/as de Nácar nos han preguntado y expresado su confusión acerca de sindicatos, secciones, delegados, etc. Nos gustaría intentar aclararos un poco todo esto resumiéndolo en tres preguntas sencillas.

¿Qué somos?

Una sección sindical es un grupo de trabajadores/as que se afilian a un sindicato y defienden sus derechos de forma conjunta ante la empresa. Puede haber muchas secciones sindicales en una empresa, cada una de ellas con su propio modelo de acción sindical. Por tanto, legalmente las secciones sindicales sólo representan a sus propios miembros; la efectividad de la sección sindical para abordar los problemas de todos/as los/las trabajadores/as dependerá en gran medida del número de afiliados/as y de la implicación de la plantilla: cuantos más afiliados/as mayor representación de toda la plantilla y mayor efectividad. Para poder representar a todos los/las trabajadores/as de acuerdo con la ley, sería necesario convocar elecciones sindicales, de aquí surgen los/las delegados/as y los comités de empresa.



¿Qué pretendemos?

Un primer punto a destacar es que la sindicación de los/las trabajadores/as supone una democratización en el entorno de trabajo. Nosotros trabajamos ocho horas durante cinco días a la semana en un entorno en el que apenas disponemos de opinión ni control de ningún tipo sobre el trabajo y el salario que nos permite vivir, únicamente podemos obedecer; las empresas para hacernos creer que se preocupan por nosotros/as y que tienen en cuenta nuestra opinión, ponen en marcha algunas medidas paternalistas y verticales por las cuales, en teoría, podemos hacer "sugerencias" y encuestas, pero para que exista democracia de verdad, es necesario que exista también "oposición".

Un segundo punto que hay que tener claro, no nos engañemos, es que los intereses de la empresa y de los/las trabajadores/as son muy diferentes. Los propietarios de las empresas acordes con las leyes del mercado, buscan beneficios por encima de todo, y los/las trabajadores/as buscamos vivir con dignidad, y no sobrevivir ahogados por la hipoteca, la inseguridad laboral o la subida de los precios; buscamos, además, trabajar para vivir y no al revés. Como trabajadores/as y como ciudadanos/as tenemos derechos,

es importante que nos unamos solidariamente para defenderlos, para hacerlos valer y para tratar de mejorarlos.

La acción de la sección sindical también se extiende fuera de la empresa, al sector en el que trabajamos: tenemos que ser conscientes del enorme retroceso que están sufriendo los derechos de todos los/las trabajadores/as. Por poner un ejemplo que nos afecta a todos, se está negociando nuestro convenio para los próximos años, y la patronal tiene ideas tan excelentes para "mejorar" nuestra vida, como suprimir la antigüedad (desgraciadamente ya es absorbible), salarios de entrada por debajo de los 1.000 euros, tablas salariales por debajo del IPC y otras muchas "maravillas" por el estilo, de las que ya os iremos informando mientras se negocia. Esto afectará a todas las empresas del sector y nos perjudicaría a todos/as.

Si permanecemos indolentes y no nos movemos, poco a poco la patronal irá minando nuestros derechos con el fin de conseguir mayores beneficios, sacrificando nuestro bienestar en aras de la "competitividad". Ahí tenemos la historia: ningún derecho laboral ni civil se ha conseguido sin la presión y la lucha de los/las trabajadores/as y los/las ciudadanos/as que se unieron para defenderlos o conseguirlos.

¿Cómo funcionamos en CGT?

La CGT es un sindicato de clase y asambleario. No disponemos de comité ejecutivo como en los sindicatos mayoritarios, sino que las asambleas de afiliados y afiliadas son las que toman las decisiones por democracia directa, tampoco es dependiente de ningún partido político, por lo que es completamente autónoma en su acción sindical. De este modo, nuestra sección sindical funciona como una entidad federada con el resto de la CGT, nosotros somos los/las que tomamos las decisiones y decidimos el modo concreto de actuar. Al no existir una "disciplina de partido" ni directrices impuestas, cada persona afiliada aporta su visión personal, de forma que la sección presenta características de todos sus afiliados y afiliadas. El sindicato debe ser una herramienta no un órgano que sustituye a los/las trabajadores/as.

La afiliación a un sindicato es un derecho de los/as trabajadores/as, pero no es necesario que nadie sepa que estás afiliado/a, por lo que en nuestra sección garantizamos la confidencialidad en este punto.



4.- Derechos laborales.

PLAN DE CARRERA: ¿De verdad te vas a tomar la pastilla azul?

Queridos “miembros”, todas y todos tenemos nuestro plan de carrera, ahora ya sabemos lo lejos que podemos llegar en esta empresa. De todos modos, no sé si el tema del “plan” lo he entendido... Soy programador senior y si hago análisis técnicos no soy analista, sólo es un “rol” (o algo así) y en el futuro, con los años, ya veremos. Muy bien, pero... ¿Qué dice nuestro convenio de todo eso?

En el **Art. 15** tenemos una definición de las categorías y cuales son sus cometidos, es decir, viene definido lo que hace cada puesto y cuales son sus funciones, desde el botones hasta los jefazos/as más grandes. Cada uno de estos puestos tiene un sueldo mínimo por convenio; sueldo que se actualiza en unas tablas supuestamente semestrales. Que la empresa ajuste las categorías a su situación concreta está muy bien, hasta aquí todo fenómeno. Lo que ya no nos parece tan fenómeno es el



hecho de que en Nácar, gran parte de la plantilla esté realizando trabajo muy por encima de su categoría pero sin tenerla en nómina. De eso también habla nuestro convenio, literalmente dice lo siguiente:

Artículo 18. Trabajos de categoría superior.

1. Cuando la empresa lo estime necesario, el trabajador podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida,

percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría del trabajador.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un **máximo de seis meses**, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

3. **El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad** en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador **realice de acuerdo con la empresa**, con objeto de prepararse para el ascenso.

Para resumir, si haces de “backup” de un analista y eres programador senior tienes derecho a cobrar la diferencia salarial, a menos que de acuerdo con la empresa te prepares para el puesto de superior categoría; de cualquier modo, de acuerdo o sin él, al pasar seis meses te corresponde la categoría del trabajo que **de hecho** estás realizando. Ya no decimos nada de la gente que lleva meses y hasta años con responsabilidad muy por encima de su categoría en nómina: responsabilidad sí, salario y derechos no. Compara el convenio con el tinglao que tenemos aquí y flípalo, o bien tómate la pastilla azul y sigue disfrutando a tope de tu estupendo plan de carrera, o de la zanahoria delante'l burro, que para el caso es lo mismo.

Jornada anual y vacaciones

En la sección sindical de la CGT hemos estado haciendo cálculos y nos sale una cosita muy rara respecto al máximo de horas anuales de trabajo. El máximo de convenio son 1.824 horas y teniendo en cuenta que, hasta donde nosotros sepamos, en Nácar se obliga a la gente a tomarse la mitad de sus vacaciones durante la jornada intensiva, hacemos **9 horas de más** al año. Con un “Excel” sencillito es fácil ver que con 8,5 horas de lunes a jueves cubrimos la hora que nos falta del viernes y tenemos para dos meses de jornada intensiva, pero si nos obligan a tomarnos dos semanas durante el periodo de jornada intensiva hacemos horas por encima del **MÁXIMO**. La hoja Excel está a disposición de los que queráis comprobar el cálculo. ¿Qué os parecería tener dos semanas más de jornada intensiva? Parece la mejor solución.

Para los/las que trabajen en Vodafone: Los/Las que estén desplazados al cliente, se atenderán al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetaran las existentes en su empresa de origen. Así que ya sabéis, si Vodafone tiene tres meses de jornada intensiva, vosotros/as también.

